Radovanović Dragana[*]

UDK: 342.734-55.1/.2
Pregledni rad
DOI 10.5937/ptp2001087R
Primljen: 20.09.2019.
Odobren: 27.01.2020.
Strana: 87–98

USTAVNOPRAVNI OKVIR PRAVA NA RAD ŽENA I MUŠKARACA

REZIME: Pravo na rad ne znači da svaka žena i svaki muškarac ima pravo na konkretno zaposlenje, već mogućnost svake žene i svakog muškarca da obezbedi sredstva za život, slobodno izabranim i prihvaćenim, radom. Iz tog razloga, po svojoj prirodi ovo pravo se nalazi između programskog načela, ustavnog naloga upućenog zakonodavcu i subjektivnog prava, a zasniva na načelima na kojima se zasnivaju ostala ljudska manjinska i ljudska prava. Ova načela odražavaju stav ustavotvorca o značaju prava na rad i ljudskih i manjinskih prava uopšte i zajedno sa opštim principima čine ustavni okvir u kome se ostvaruju i štite.

Ključne reči: *pravo na rad, zabrana diskriminacije na osnovu pola, ravnopravnost polova, politika jednakih mogućnosti*

1. Prethodne napomene

Republika Srbija je država zasnovana na vladavini prava i socijalnoj pravdi, načelima građanske demokratije, ljudskim i manjinskim pravima i slobodama i pripadnosti evropskim principima i vrednostima. U svetlu ovih najviših vrednosti Ustav Republike Srbije jamči ljudska i manjinska prava i sloboda i utvrđuje fundamentalna načela na kojima se zasnivaju (neposredna primena zajamčenih prava i sloboda, svrha ustavnih jemstava, ograničenje ljudskih i manjinskih prava, načelo zabrane diskriminacije i načelo zaštite ljudskih i manjinskih prava i sloboda). On to čini u drugoj glavi, naslovljenoj sa „Ljudska i manjinska prava i slobode" kako bi pokazao i potvrdio njihovu

[*] Docent, Pravni fakultet za privredu i pravosuđe, Univezitet Privredna akademija, Novi Sad, e-mail: draganarado@sbb.rs

naročitu vrednost i prioritet u odnosu na sistem vlasti, koji bi morao biti podređen njima i u funkciji njihovog doslednog ostvarivanja, unapređivanja i zaštite.

2. Pravo na rad – definicija i načelna polazišta

Ustav Republike Srbije ne definiše pravo na rad, niti druge ključne pojmove koje upotrebljava. Ali, ovaj opšti pravni akt sa najvišom pravnom snagom utvrđuje pozitivne i negativne odrednice i sadržaj prava na rad na osnovu kojih se definiše u ustavno-pravnoj i radno-pravnoj teoriji. Najpotpunija, najprihvatljivija i najcitiranija definicija nastala je krajem prošlog veka, zaslugom profesora Baltića: „Pravo na rad je jednako i jedinstveno pravo, pod jednakim uslovima, zajamčenog stalnog zaposlenja od strane društvene zajednice svakom za rad sposobnom građaninu prema njegovim stručnim i fizičkim sposobnostima, zaposlenje koje on slobodno izabere i koje za njega predstavlja osnovni i glavni izvor materijalnih sredstava i drugih prava za pristojan i obezbeđen život i razvoj njegov i njegove porodice“.[1]

Pravo na rad je jedno od ekonomsko-socijalnih prava, a to su prava koja uživaju građani Republike Srbije kao članovi društvene zajednice i koja imaju za cilj obezbeđivanje minimuma životnih uslova dostojnog čoveka u materijalnom pogledu.[2]

Pravo na rad, po svojoj pravnoj prirodi, nalazi se između programskog načela, ustavnog naloga upućenog zakonodavcu i subjektivnog prava. Ovo pravo nije obično programsko načelo kojim se utvrđuje jedan od ciljeva državne politike, prevashodno, obaveza Vlade Republike Srbije da vodi politiku pune zaposlenosti, niti je običan obavezujući nalog upućen zakonodavcu da navede mere za sprovođenje politike pune zaposlenosti. Razloga je nekoliko, a najvažniji je da programska načela i obavezujući nalozi upućeni zakonodavcu, za razliku od ljudskih i manjinskih prava, ne sadrže subjektivne zahteve, niti mogu biti neposredno primenjeni, jer bi drukčije rešenje bilo inkompatibilno pravu privatne svojine i slobodi preduzetništva. Ono nije ni „pravo“ subjektivno pravo, jer se ne može simplificirti na pravo na konkretno zaposlenje zbog toga što stepen razvijenosti materijalne osnove društva ne dopušta i ne omogućava svakome ko je sposoban za rad da radi; pravo na rad u formi radnog odnosa mogu ostvariti samo oni koji ispunjavaju zakonom i opštim aktima utvrđene uslove, što predstavlja preduslov relativizacije i prilagođavanja prava na rad potrebama i mogućnostima za rad sposobnih pojedinaca i

[1] Jovanović, P., (2003). Radno pravo, Beograd, Službeni glasnik, str. 116.
[2] Stojanović, D., (2005). Ustavno pravo – knjiga druga, Niš, Sven, str. 446.

poslodavca u datim društveno-ekonomskim i drugim okolnostima. Nesporno je, međutim, da pravo na rad predstavlja osnov iz koga proizilaze subjektivna ovlašćenja, kao što su sloboda izbora rada i zanimanja, pravo na jednakost uslova pri zapošljavanju i pravo na sigurnost radnog odnosa; pravo na rad je, prevashodno, mogućnost svakoga da obezbedi sredstva za život radom koji je slobodno izabrao i prihvatio.[3]

3. Ustavna jemstva prava na rad

Ustav Republike Srbije jamči ženama i muškarcima pravo na rad uopštenom formulacijom: „Jamči se pravo na rad, u skladu sa zakonom. Svako ima pravo na slobodan izbor rada. Svima su, pod jednakim uslovima, dostupna sva radna mesta. Svako ima pravo na poštovanje dostojanstva svoje ličnosti na radu, bezbedne i zdrave uslove rada, potrebnu zaštitu na radu, ograničeno radno vreme, dnevni i nedeljni odmor, plaćeni godišnji odmor, pravičnu naknadu za rad i pravo na pravnu zaštitu za slučaj prestanka radnog odnosa. Ženama, invalidima i omladini omogućuje se posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom."[4]

Ustav Republike Srbije utvrđuje i negativne odrednice prava na rad u vidu zabrane ropstva, položaja sličnog ropstvu, prinudnog rada i trgovine ljudima. Zabrana ovih nehumanih praksi nadahnuta je potrebom da se zaštiti fizički integritet ljudskog bića, bez obzira na to obavlja li rad u formi radnog odnosa ili van radnog odnosa, što je posebno značajno za žene, imajući u vidu da su, zbog položaja u porodici i društvu uopšte, izložene riziku ovih nehumanih praksi. Naravno, to ne znači da se zabrana ropstva, položaja sličnog ropstvu, prinudnog rada i trgovine ljudima ne primenjuje podjednako na pojedince oba pola.[5] Ustav Republike Srbije ustanovljava i pravilo po kome se prinudnim radom smatra seksualno iskorišćavanje i iskorišćavanje lica, koje je u nepovoljnom položaju, ali ne i rad ili služba lica na izdržavanju kazne lišenja slobode, ako je njihov rad zasnovan na principu dobrovoljnosti i plaćen, kao i rad ili služba lica na vojnoj službi, rad ili služba za vreme ratnog ili vanrednog stanja, u skladu sa merama propisanim prilikom proglašenja ratnog ili vanrednog stanja.[6]

---

[3] Stojanović, D., (1989). Osnovna prava čoveka: ljudska prava i slobode u ustavima evropskih država, Niš, Institut za pravna i društvena istraživanja, str. 137-145.

[4] Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/06, član 60, stav 1, 2 i 3.

[5] Zoric, J., et al., (2008). Radna prava žena u Srbiji, Beograd, Beogradski centar za ljudska prava, str. 7.

[6] Ustav Republike Srbije, op. cit., član 26.

Žene i muškarci mogu ostvariti ustavom zajamčeno pravo na rad samo pod uslovom da se ostala ljudska i manjinska prava dosledno ostvaruju, unapređuju i štite, s obzirom na to da nijedno pravo nije cilj *per se*, niti može biti dosledno ostvareno bez poštovanja ostalih prava. Tako, žene i muškarci ne mogu ostvariti pravo na rad, ukoliko njihov život nije neprikosnoven, ili ukoliko nemaju pravo na obrazovanje, s obzirom na to da obrazovanje determiniše realne mogućnosti za dobijanje pristupa zaposlenju i zanimanju.

Prava na rad ne mogu se odreći ni žene, ni muškarci, s obzirom na to da je ovo pravo isuviše važno u demokratskom društvu. Ukoliko bi se odrekli ovog prava, odricanje ne bi proizvodilo pravno dejstvo.[7] Sa druge strane, svako od njih može, a ne mora ostvarivati ovo pravo, iz porodičnih ili drugih razloga. O tome sami odlučuju, a svako drugačije rešenje predstavljalo bi negaciju prava na rad.

4. Ustavno jemstvo prava na rad i potvrđeni međunarodni akti

Ustav Republike Srbije jamči ženama i muškarcima pravo na rad, u skladu sa aktima, usvojenim pod okriljem Ujedinjenih nacija, Međunarodne organizacije rada i Saveta Evrope, koje je naša zemlja potvrdila i ratifikovala, a koji garantuju osnovna prava i slobode i zabranjuju diskriminaciju na osnovu pola u pogledu zapošljavanja i zanimanja. Ovaj opšti pravni akt sa najvišom pravnom snagom jamči pravo na rad ženama i muškarcima i pod snažnim je uticajem direktiva Evropske unije, koje su inkorporirane u unutrašnje pravo, imajući u vidu intenzivne napore koje čini naša zemlja kako bi bila primljena u članstvo ove regionalne međunarodne organizacije. Iz tih razloga, a imajući u vidu činjenicu da se i sam Ustav poziva na potvrđene međunarodne ugovore, neophodno je sagledati status ovih ugovora u ustavnom sistemu naše zemlje.

Prema Ustavu Republike Srbije, „opšteprihvaćena pravila međunarodnog prava i potvrđeni međunarodni ugovori sastavni su deo pravnog poretka Republike Srbije i neposredno se primenjuju." U tom svetlu „sudovi sude na osnovu Ustava, zakona i drugih opštih akata, kada je to predviđeno zakonom, opšteprihvaćenih pravila međunarodnog prava i potvrđenih međunarodnih ugovora", a odluke koje donose se „zasnivaju na Ustavu, zakonu, potvrđenom međunarodnom ugovoru i propisu donetom na osnovu zakona", premda su sudije „potčinjene samo Ustavu i zakonu."[8]

[7] Ibid., član 60.
[8] Ibid., član 18, stav. 2, član 142, stav 2, član 145, stav 2,i član 149, stav 1.

Ustav Republike Srbije utvrđuje primat međunarodnog prava nad unutrašnjim kada se radi o tumačenju odredaba o ljudskim i manjinskim pravima – ove odredbe tumače se u korist unapređenja vrednosti demokratskog društva, saglasno važećim međunarodnim standardima ljudskih i manjinskih prava i praksi međunarodnih institucija koje vrše nadzor nad njihovim sprovođenjem. Ovom pravilu „suprotstavlja" se opšte ustavno pravilo o odnosu unutrašnjeg i međunarodnog prava po kome potvrđeni međunarodni ugovori moraju biti u skladu sa Ustavom.[9] S tim u vezi, Ustavni sud je nadležan da vrši ocenu ustavnosti potvrđenih međunarodnih ugovora. Ako oceni da potvrđeni međunarodni akt nije saglasan Ustavu, naša zemlja bi došla u situaciju ili da otkaže potvrđeni međunarodni ugovor ili da promeni Ustav, što može biti komplikovan poduhvat. Iz tog razloga, racionalnije bi bilo da Ustavni sud ceni ustavnost međunarodnog ugovora pre no što bude potvrđen, slično oceni ustavnosti zakona pre njegovog stupanja na snagu.[10]

Ustav Republike Srbije ustanovljava obavezu države i pravo drugih subjekata da vrše nadzor nad ostvarivanjem međunarodnih standarda koji se odnose na osnovna prava i slobode i pravo građana da se obrate međunarodnim telima i sudovima u slučajevima povrede zaštićenih osnovnih prava i sloboda.[11]

5. Ustavna načela o pravu na rad

Pravo na rad zasniva se na načelima na kojima se zasnivaju ostala ljudska i manjinska prava, a to su: načelo neposredne primene zajamčenih prava, svrha ustavnih jemstava, ograničenje ljudskih i manjinskih prava, zabrana diskriminacije, načelo zaštite ljudskih i manjinskih prava i sloboda. Ova načela odražavaju stav ustavotvorca o značaju prava na rad i ostalih ljudskih i manjinskih prava i zajedno sa opštim principima, koji odlikuju pravni sistem Republike Srbije, čine ustavni okvir u kome se ostvaruju i štite.

5.1. Načelo neposredne primene zajamčenih prava

Načelo neposredne primene zajamčenih ljudskih i manjinskih prava izraženo je sledećom formulacijom: „Ustavom se jamče i, kao takva, neposredno primenjuju ljudska i manjinska prava zajamčena opšteprihvaćenim

[9] Ibid, član 18. stav 3, član 16. stav 2.
[10] Zoric, J. et al., op. cit, str. 20.
[11] Ustav Republike Srbije, op. cit., član 22, stav 2.

pravilima međunarodnog prava, potvrđenim međunarodnim ugovorima i zakonima."[12] Neposredna primena ustavnih odredaba o ljudskim i manjinskim pravima i slobodama podrazumeva da zakon ne mora biti posrednik između ustavne norme i njene praktične primene tako da se sud ili drugi državni organ može neposredno pozvati na ustavnu normu ili je neposredno primeniti na konkretan slučaj. Ovo pravilo nije apsolutno. Na to ukazuje i Ustav Republike Srbije, kada utvrđuje da se zakonom može propisati način ostvarivanja pojedinih prava, ukoliko je to neophodno za njihovo ostvarivanje i Ustavom izričito predviđeno, uz napomenu da zakon ni u kom slučaju ne može uticati na suštinu zajamčenog prava.[13] Tako, Zakon o radu utvrđuje opšti uslov za zasnivanje radnog odnosa, ali i vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, naglašavajući da se vrsta i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, kao i drugi posebni uslovi za zasnivanje radnog odnosa utvrđuju opštim aktom poslodavca, odnosno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova. Uslovi pod kojima se ostvaruje pravo na rad u formi zasnivanja radnog odnosa moraju biti utvrđeni na osnovu objektivnih kriterijuma i identični za kandidate oba pola kako bi svakome, pod jednakim uslovima, bilo dostupno svako radno mesto. U nekim situacijama, međutim, poslodavac može praviti razliku između kandidata za zaposlenja na osnovu pola, a ne vršiti diskriminaciju. Na to ukazuje i Zakon o radu, kada utvrđuje da se diskriminacijom ne smatra pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao, ukoliko je priroda posla takva ili se posao obavlja pod takvim uslovima da karakteristike povezane sa polom predstavljaju stvarni ili odlučujući uslov obavljanja posla i ukoliko je svrha koja se time želi postići je opravdana.[14]

U cilju neposredne primene zajamčenih ljudskih i manjinskih prava i u njihovim okvirima prava na rad žena i muškaraca, odredbe o ljudskim i manjinskim pravima tumače se „u korist unapređenja vrednosti demokratskog društva", a „saglasno važećim međunarodnim standardima ljudskih i manjinskih prava, kao i praksi međunarodnih institucija koje nadziru njihovo sprovođenje." Tako, prilikom tumačenja odredbi o pravu na rad sudovi i drugi organi moraju uzeti u obzir stavove Evropskog suda za ljudskog prava i ugovornih tela Ujedinjenih nacija.

---

[12] Ibid., član 18, stav 2.

[13] Ibid.,

[14] Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 21/14, 13/17 – odluka US, 95/18 – autentično tumačenje, član 22, stav 1.

5.2. Svrha ustavnog jemstva

Ustav Republike Srbije utvrđuje svrhu jemstva ljudskih i manjinskih prava i u njihovim okvirima prava na rad žena i muškaraca, naglašavajući da jemstva ovih prava služe očuvanju ljudskog dostojanstva i ostvarivanju pune slobode i jednakosti svakog pojedinca u pravednom, otvorenom i demokratskom društvu zasnovanom na načelu vladavine prava.[15] U tom svetlu ljudska i manjinska prava predstavljaju fundamentalne vrednosti koje odlikuju pravedno, otvoreno i demokratsko društvo i političku zajednicu koja se zasniva na vladavini prava, a njihovo tumačenje mora biti pretpostavljeno opštem ustavnom cilju, a to je unapređenje vrednosti demokratskog društva čija sadržina nije precizno određena.

Ustav Republike Srbije naglašava i da se dostignuti nivo ljudskih i manjinskih prava ne može smanjivati kako bi se očuvao kvalitet i sadržaj onih koja su već dostignuta i efikasno korišćena, što je od posebnog značaja za državu koja, temeljeći se na socijalnoj pravdi, jamči ravnopravnost polova i razvija politiku jednakih mogućnosti.[16]

5.3. Ograničenje ljudskih i manjinskih prava

Pravo na rad žena i muškaraca mora se sagledati kroz prizmu ograničenja ljudskih i manjinskih prava, s ozbirom na to da ograničenja ovih prava mogu rezultirati nejednakošću žena i muškaraca u sferi rada. Ljudska i manjinska prava i u njihovim okvirima pravo na rad, naime, mogu se zakonom ograničiti, ako ograničenje dopušta Ustav, u svrhe koje su utvrđene Ustavom i u obimu u kojem je neophodno zadovoljiti ustavnu svrhu ograničenja, bez zadiranja u suštinu zajamčenog prava. U tom svetlu mere ograničenja ne bi mogle rezultirati neopravdanim pravljenjem razlike, isključenjem ili davanjem prvenstva pojedincima jednog pola. Sa druge strane, neka ljudska i manjinska prava koja operacionalizuju pravo na rad i ravnopravnost polova (zabrana ropstva, položaja sličnog ropstvu, prinudnog rada i trgovine ljudima) svrstavaju se u apsolutno zaštićena prava, odnosno prava koja su izuzeta iz režima ograničenja.[17]

---

[15] Ustav Republike Srbije, član 19.

[16] Pajvančić, M., (2008). Pravo na ravnopravnost polova – demokratsko pitanje i ustavni princip u: Dragiša Drakić (urednik) – Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad Pravni fakultet, str. 19-20.

[17] Pajvančić, M., (2008). Povreda zabrane diskriminacije po polu kao osnov ograničenja ljudskih prava, u: Dragiša Drakić (urednik) – Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad Pravni fakultet, str. 10-11.

5.4. Zabrana diskriminacije

Ustav Republike Srbije zabranjuje diskriminaciju kandidata za zaposlenje i zaposlenih na osnovu pola u okvirima zabrane diskriminacije, formulisane na uopšten način: „zabranjena je svaka diskriminacija, neposredne ili posredne, po bilo kom osnovu, a naročito po osnovu rase, pola, nacionalne pripadnosti, društvenog porekla, rođenja, veroispovesti, političkog ili drugog uverenja, imovnog stanja, kulture, jezika, starosti i psihofizičkog ili fizičkog invaliditeta.“[18] Ovaj opšti pravni akt sa najvišom pravnom snagom ustanovljava zabranu diskriminacije (kandidata za zaposlenje i zaposlenih na osnovu pola) u uverenju da se sva ljudska bića rađaju slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima i da lična svojstva, urođena ili stečena, ne mogu biti relevantno obeležje ljudskosti; ljudska bića koja poseduju određeno lično svojstvo nisu ništa manje ljudska u odnosu na ona koja to lično svojstvo ne poseduju, te se na njih primenjuje etički zahtev za poštovanjem njihove jednakosti u bitnom, a to je neprikosnoveno ljudsko dostojanstvo. Ukoliko bi relevantno obeležje ljudskosti bilo neko lično svojstvo, bio bi narušen koncept ljudskog dostojanstva i i ljudskih i manjinskih prava i sloboda. Iz tog razloga, zabrana diskriminacije (kandidata za zaposlenje i zaposlenih na osnovu pola) uporište nalazi u ustavnoj odredbi, koja utvrđuje da je ljudsko dostojanstvo neprikosnoveno i da su svi imaju obavezu da poštuju i unapređuju ljudsko dostojanstvo.[19] Iz tog razloga, i Ustav Republike Srbije zabranjuje diskriminaciju u ma kom pojavnom obliku, premda se iz mnoštva pojavnih oblika ove negativne pojave izdvajaju dva, a to su neposredna i posredna diskriminacija.

Ustav Republike Srbije sadrži listu ličnih svojstava, nedopuštenih osnova razlikovanja, na kojoj se nalaze ona koja se smatraju najznačajnijim. Jedno od takvih ličnih svojstava je pol. Razlike koje se prave na osnovu ovog ličnog svojstva pokrivaju one koje se zasnivaju na biološkim karakterastikama i funkcijama po kojima se razlikuju žene i muškarci, a koje su trajne i neporomenjive, i one koje se zasnivaju na rodu i uče od najranijeg detinjstva. Ove razlike neraskidivo su povezane sa razlikama koje se prave na osnovu trudnoće i post-porođajnog perioda, s obzirom na to da samo žena može biti trudna i poroditi se, i onima koje se prave na osnovu bračnog statusa i porodičnih obaveza, s obzirom na to da žene imaju primarnu ulogu u ispunjavanju

[18] Ustav Republike Srbije, op. cit., član 21, stav 3.

[19] Milenković, D., (2010). Vodič kroz zakon o zabrani diskriminacije, Beograd, Helsinški odbor za ljudska prava, str. 24.

porodičnih obaveza, a porodične obaveze predstavlaju jednu od najvidljivijih odlika bračnog statusa.[20]

Zabrana diskriminacije na osnovu pola u sferi rada mora biti sagledana kroz prizmu posebne zaštite na radu i posebnih uslova rada, koje Ustav Republike Srbije jamči ženama, u skladu sa zakonom.[21] Ovakva zaštita i uslovi rada, naime, uzrokuju diferencijalni tretman zaposlenih, ali se on ne smatra diskriminatorskim, jer je opravdan biološkim i fiziološkim razlozima i potrebom da se, pružanjem podrške svim ulogama koje žene (i muškarci) imaju u demokratskom društvu, omogući ostvarivanje roditeljske uloge, a da ne budu marginalizovani u sferi rada. Istinska jednakost za zaposlene oba pola, međutim, može se postići samo ako je posebna zaštita zaista usmerena na pružanje podrške i pomoći. Iz tog razloga, a u svetlu razvoja nauke, tehnike i tehnologije, posebnu zaštitu koju uživaju bi trebalo periodično preispitati da bi se utvrdilo da li je još uvek adekvatna i primerena.[22]

Zabrana diskriminacije na osnovu pola u sferi rada mora biti sagledana i kroz prizmu ustavne odredbe po kojoj se diskriminacijom ne smatraju posebne mere koje Republika Srbija može uvesti radi postizanja pune ravnopravnosti lica ili grupa lica koja su suštinski u nejednakom položaju sa ostalim građanima.[23] Ove mere, oličene u pravnim propisima, aktivnostima, merama, kriterijumima i praksama, predstavljaju pogodan instrument, koji državi, zasnovanoj na socijalnoj pravdi, stoji na raspolaganju kako bi efektivno vodila politiku jednakih mogućnosti i osigurala zaštitu i napredak lica ili grupe lica koji se nalaze u nejednakom položaju. Tipičan primer ovakvih mera jesu kvote za zapošljavanje, koje se primenjuju u radnim sredinama u kojima su žene manje zastupljene od muškaraca (vojsci i policiji, na primer), ali ne po automatizmu – žene mogu imati prednost pri zapošljavanju u odnosu na muškarce, ako imaju ista znanja, sposobnosti i veštine kao muškarci, a ne na osnovu činjenice da su manje zastupljene u datoj radnoj sredini. Sa druge strane, primena posebnih mera mora biti vremenski ograničena, odnosno ove mere se mogu primenjivati samo dok ne bude postignut cilj i ostvarena svrha njihovog preduzimanja.[24]

[20] Petrović, A., (2009). Međunarodni standardi rada, Niš, Pravni fakultet u Nišu, str. 187 i 214.

[21] Ustav Republike Srbije, op. cit., član 21, stav 4.

[22] Radovanović D., (2014). Jednakost mogućnosti i tretmana žena i muškaraca u pogledu zapošljavanja i zanimanja. Niš, Pravni fakultet u Nišu, str. 231-233.

[23] Ustav Republike Srbije, član 21, stav 4.

[24] Radovanović, D., op. cit., str. 128.

5.4.1. Politika jednakih mogućnosti

Ustav Republike Srbije utvrđuje da država jamči ravnopravnost žena i muškaraca,[25] oličenu kroz ravnopravno učešće pojedinaca oba pola u svim oblastima javnog i privatnog života.

Ustav Republike Srbije utvrđuje da država razvija politiku jednakih mogućnosti.[26] Ova politika predstavlja opšti okvir na osnovu koga država preduzima mere radi efektivnog ostvarivanja ravnopravnosti žena i muškaraca i izgradnje takvog društvenog konteksta u kome je moguće ostvariti normativno proklamovanu ravnopravnost žena i muškaraca.[27]

5.4.2. Jednakost pred zakonom

Garantovanje jednakosti (žena i muškaraca) pred zakonom predstavlja preduslov efikasne implementacije zabrane diskriminacije kandidata za zaposlenje i zaposlenih na osnovu pola, ostvarivanja ravnopravnosti žena i muškaraca i sprovođenja politike jednakih mogućnosti. Razloga je više, a najvažniji je da zakoni uređuju status pojedinki/pojedinaca u ustavnom sistemu i obezbeđuju njihovu jednakost u svim segmentima ostvarivanja njihove ličnosti. Tako, Zakon o radu jamči jednakost žena i muškaraca u postupku zasnivanja radnog odnosa, u toku trajanja radnog odnosa i prilikom njegovog prestanka, a ako smatraju da su diskriminisani mogu pokrenuti postupak pred nadležnim ogranima u kome će njihova jednakost, takođe, doći do izražaja, itd.[28]

6. Zaštita prava na rad

Ustav Republike Srbije obezbeđuje zaštitu ljudskih i manjinskih prava i sloboda i u njihovim okvirima prava na rad, ustanovljavanjem odgovarajućih zaštitnih mehanizama i instrumenata zaštite u slučaju njihove povrede, polazeći od postavke da garantovanje ovih prava i sloboda dobija smisao i stvarani značaj samo ako su zaštićena. U tom svetlu značajni su opšti ustavni principi, koji se tiču složene procedure donošenja i izmene Ustava, koja onemogućava olako menjanje ustavnih garancija prava na rad i ljudskih i manjinskih prava uopšte, nezavisnosti sudova, ustavnosti i zakonitosti, itd. Takođe, značajne su i ustavne

[25] Ustav Republike Srbije, op. cit., član 15.

[26] Ibid.

[27] Pajvančić M., et al., (2012). Komentar Zakona o ravnpravnosti polova, Beograd, Udruženje građana Centar za unapređenje modernih veština, str. 25 i 26.

[28] Pajvančić, M, Pravo na ravnopravnost polova – demokratsko pitanje i ustavni princip, str. 23.

odredbe o zaštiti ovih prava pred upravnim organima (Zaštitnik prava građana) i sudovima, nacionalnim i nadnacionalnim. Ustavno sudska zaštita je poseban oblik zaštite prava na rad i ostalih ljudskih i manjinskih prava i sloboda; ovaj oblik zaštite egzistira paralelno sa ostalim oblicima sudske zaštite, a može se aktivirati podnošenjem ustavne žalbe protiv pojedinačnih akata ili radnji državnih organa ili organizacija kojima su poverena javna ovlašćenja, a kojima se povređuju ili uskraćuju ljudska i manjinska prava i slobode zajamčena Ustavom pod uslovom da su iscrpljena ili nisu predviđena druga pravna sredstva za njihovu zaštitu.[29]

7. Zaključak

Ostvarivanje prava na rad predstavlja temelj socijalne pravde i vladavine prava. Brojne prepreke na koje nailaze žene prilikom ostvarivanja ovog prava su razlog zbog čega je Ustav Republike Srbije obavezao državu da jamči ravnopravnost polova i razvija politiku jednakih mogućnosti i zabrani svaku diskriminaciju, neposrednu ili posrednu, na osnovu pola ili drugog ličnog svojstva. One su i razlog zbog čega je ovaj opšti pravni akt sa najvišom pravnom snagom uspostavio i odgovarajuće zaštitne mehanizme i instrumenate zaštite u slučaju povrede ovog prava.

Dragana Radovanović
Assistant Professor at the Faculty of Law for Commerce and Judiciary, The University of Business Academy, Novi Sad

A LEGAL FRAMEWORK OF THE RIGHT TO WORK FOR MEN AND WOMEN

A b s t r a c t

The right to work does not mean that any woman or man has the right to employment, but it refers to everyone's opportunity to provide a living for him/herself by freely chosen and accepted work. For this reason, and by its nature, it is positioned between a programme principle, a constitutional legislative decree and subjective law based on the principles concerning

[29] Slavnić, Lj., (2007). Ustavno pravo, Privredna akademija Novi Sad, str. 371-372.

the other minority and human rights. These principles reflect a legislative attitude towards the significance of the right to work and human and minority rights in general. Together with general principles, they make up a legal framework in which they are realized and protected.

Key words: *the right to work, prohibition of gender discrimination, gender equality, equal opportunities policy*

Literatura

1. Jovanović, P., (2003). Radno pravo, Beograd, Službeni glasnik
2. Milenković, D., (2010). Vodič kroz Zakon o zabrani diskriminacije, Beograd, Helsinški odbor za ljudska prava
3. Pajvančić, M., et al., (2015). Komentar Zakona o ravnopravnosti polova, Beograd, Udruženje gradjana Centar za unapređenje modernih veština
4. Pajvaničić, M., (2009). Povreda zabrane diskriminacije po polu kao osnov ograničenja qudskih prava u: Dragiša Drakić (urednik) – Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, str. 7-19
5. Pajvančić, M., (2008). Pravo na ravnopravnost polova – demokratsko pitanje i ustavni princip u: Dragiša Drakić (urednik) – Zbornik radnova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, Pravni fakultet, str. 11-19
6. Petrović, A., (2009). Međunarodni standardi rada, Niš, Pravni fakultet u Nišu
7. Radovanović, D., (2014). Jednakost mogućnosti i tretmana žena i muškaraca u pogledu zapošljavanja i zanimanja, Niš, Pravni fakultet u Nišu
8. Slavnić, Lj., (2007). Ustavno pravo, Novi Sad, Privredna akademija
9. Stojanović, D., (2005). Ustavno pravo, knjiga druga, Niš, Sven
10. Stojanović, D., (1989). Osnovna prava čoveka – ljudska prava i slobode u ustavima evropskih država, Niš, Institut za društvena i pravna istraživanja
11. Zorić J. et al., (2008). Radna prava žena u Srbiji, Beograd, Beogradski centar za ljudska prava
12. Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*, br. 98/06
13. Zakon o radu, *Službeni glasnik RS*, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 21/14, 13/17 – odluka US, 95/18 – autentično tumačenje